



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y entorno de los
aprendizajes en los docentes de una Institución
Educativa, Guadalupe-2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

AUTORAS.

**Br. HUAMANI PALOMINO, Kelly
Br. LÓPEZ TORRES, Carolina**

ASESOR.

Dr. GUTIÉRREZ ULLOA, Cristian Raymound

**PROGRAMA.
Educación e Idiomas**

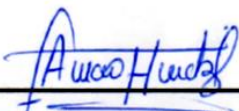
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa**

PERÚ- 2018

Página del jurado



Dra. Silva Aguilar, Agueda
Presidente



Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica
Secretaria



Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound

DEDICATORIA

Reconocimiento especial a nuestros seres queridos quienes constantemente supieron fortalecer nuestro espíritu innovador, apreciando muchas horas de esfuerzo y dedicación que trajo como producto el desarrollo de la contextualización de quienes más lo necesitan.

Kelly y Carolina

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado, de la Filial de Ica y a su plana docente por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría.

A nuestro asesor el Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound por la orientación y las sugerencias, quien me motivó a realizar esta investigación sobre una problemática educativa que se está manifestando a nivel local, regional y nacional.

A nuestros compañeros de estudio con quienes compartimos todas nuestras experiencias enriqueciendo nuestros conocimientos.

A la Institución Educativa “General Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe por brindarnos las facilidades para realizar con éxito el presente trabajo de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Kelly Huamaní Palomino identificada con D.N.I. N° 42644748, y Carolina López Torres identificada con D.N.I. N° 42225205 estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: “Gestión del talento humano y entorno de los aprendizajes en los docentes de una Institución Educativa, Guadalupe-2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018

Kelly Huamaní Palomino
D.N.I. N° 42644748

Carolina López Torres
D.N.I. N° 42225205

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión del talento humano y entorno de los aprendizajes en los docentes de una Institución Educativa, Guadalupe-2018”, con la finalidad de determinar la relación de la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018 durante el año escolar 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela , espero que la investigación se adecue a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



Kelly Huamaní Palomino



Carolina López Torres

ÍNDICE

	Pág
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii y viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	
1.2 Trabajos previos	
1.3 Teorías relacionadas con el tema	
1.4 Formulación del problema.....	
1.5 Justificación del estudio	
1.6 Hipótesis	
1.7 Objetivos	
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación.....	
2.2 Variables, operacionalización	
2.3 Población, muestra y muestreo	
2.4 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	
2.5 Métodos de análisis de datos	
2.6 Aspectos éticos.....	
III. RESULTADOS.....	
IV. DISCUSIÓN	

V. CONCLUSIONES
VI. RECOMENDACIONES.....
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....
 ANEXOS
Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos.....
Anexo 1.1 Cuestionario sobre gestión educativa
Anexo 1.2 Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente.....
Anexo 2 Constancias de aplicación de instrumentos
Anexo 3 Registro de datos
Anexo 3.1. Registro de datos de gestión educativa
Anexo 3.2. Registro de datos de desempeño docente.....
Anexo 4 Artículo científico.....
Anexo 5 Matriz de consistencia.....
Anexo 6 Matriz de operacionalización

ÍNDICE DE TABLAS

Pág

<i>Tabla 1: Nivel de gestión del talento humano de los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.</i>	
<i>Tabla 2: Nivel del entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.</i>	
<i>Tabla 3: Estadígrafos de las variables gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018</i>	
<i>Tabla 4: Prueba de normalidad.</i>	
<i>Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes.</i>	
<i>Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la variable entorno de los aprendizajes.</i>	
<i>Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable entorno de los aprendizajes y las dimensiones de la variable gestión del talento humano.</i>	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 83 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de gestión del talento humano” y un “Cuestionario de entorno de aprendizaje” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el entorno de aprendizaje, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que la gestión del talento humano y el entorno de aprendizaje son variables que afectan el ambiente laboral y forzosamente a las personas que lo integran.

Palabras claves: Gestión del talento humano, admisión y aplicación de personas, compensación y desarrollo de personas, entorno de aprendizaje, dominio conceptual, dominio instruccional, dominio didáctico.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the learning environment in the teachers of the I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" from the district of Guadalupe-Ica, during the 2018 school year

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 83 teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Human Talent Management Questionnaire" and a "Learning Environment Questionnaire", duly validated and subject to reliability criteria, were used as data collection instruments. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the research shows that there is a significant relationship between the management of human talent and the environment of aprendizaje, a situation that was proven via the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that the management of human talent and the learning environment are variables that affect the work environment and necessarily the people who make it up.

Keywords: Human talent management, admission and application of people, compensation and development of people, learning environment, conceptual domain, instructional domain, didactic domain.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática.

En la actualidad, las instituciones educativas pertenecientes al estado o particulares, sin importar el tipo de empresa u organización, a nivel micro o macro, de una cantidad considera o no de colaboradores, absolutamente todas tienen semejanzas que las relacionan y para poder desarrollarse de manera correcta es necesario contar con un personal eficiente y capacitado.

Para asegurarlo, es necesario que en estas instituciones se desarrollen adecuados procesos de integración de profesionales de la educación, altamente capacitados. (Castañeda y Zuluaga, 2012).

Sin embargo, se observa que en numerosas instituciones educativas serias deficiencias en la selección del personal capacitado.

En el contexto internacional, la investigación desarrollada por Rojo (2012) en Chile, indica que uno de los actores claves de los procesos educativos, son los docentes, ya que desarrollan a diario el talento de sus estudiantes. Sin embargo las instituciones educativas no han sido capaces de integrar en la institución a aquellos docentes con las capacidades adecuadas para afrontar los cambios de la sociedad, ni han podido desarrollar a los docentes que ya pertenecen a sus instituciones.

Por lo que se observa que numerosos docentes no responden adecuadamente en el cumplimiento de este proceso, observándose que las competencias de los docentes no se adaptan a los cambios sociales, donde muchos de ellos poseen capacidades acordes al modelo tradicional, y que está superficialmente arraigado en su quehacer profesional; y enseña como fue enseñado, por lo que se conduce de forma casi automática, esto le genera diversos problemas al tratar con estudiantes y padres de familia cada vez más exigentes.

Asimismo, la sociedad chilena observa como la formación del docente como política educativa nacional, es una preocupación constante en el estado chileno consultado, no existe claridad de lo que se espera

de ella, por lo que muchos docentes que se desenvuelven en las instituciones educativas de todos los niveles no cuentan con las competencias profesionales adecuadas para formar a los estudiantes.

No se puede lograr por medio de la política educativa vigente especificar correctamente distintas actividades competitivas desarrolladas por los docentes, las cuales tienen la finalidad de facilitar el desarrollo de aprendizajes de la población estudiantil, por lo que los conocimientos y procedimientos que poseen están por debajo de las expectativas de lo que la sociedad espera. (Pavie, 2012).

En el Perú según Tinoco (2017), el proceso de la gestión del talento humano desarrollado por el Ministerio de Educación y las Instituciones Educativas son observados por los docentes-empleados como los no estandarizados, faltos de claridad e inconcreto. Los procesos reconocidos y cumplidos por las instituciones para los trabajadores son la aplicación y la evaluación de personas.

Además la admisión, la compensación, el mantenimiento, el desarrollo y el diseño de cargos son temas que aún están en interés de trabajar por la institución y a los cuales se les debe prestar una importancia especial; ya que allí se desarrollan óptimos entornos de aprendizaje.

En el sistema educativo peruano, se observan deficiencias significativas que tienen los profesores en el desarrollo de sus funciones institucionales, específicamente en la formación de los estudiantes dado que la mayoría de estos no poseen las competencias adecuadas para utilizar las técnicas y metodologías educativas adecuados que permitan visualizar el aprendizaje y la formación integral del estudiantes.

En la Institución Educativa “Gral Juan Pablo Fernandini”, se observa una realidad igualmente preocupante, observándose que en dicha institución no se desarrolla un adecuado proceso de gestión del talento humano, por lo que en algunos casos no se desarrolla un adecuado proceso de vinculación entre la gestión del talento humano a través del desarrollo ideal de los entornos de aprendizajes.

El análisis de esta realidad señala conveniente la realización de la investigación gestión del talento humano y entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini”, como estrategia para conocer el comportamiento de las variables y la relación existente entre ellas.

1.2 Trabajos previos.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales; dándose el caso de que en el ámbito internacional, nacional, regional y local; sí, existen investigaciones que se relacionen con las variables en estudio, así tenemos.

En el ámbito internacional.

Serrano (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España. Enfoque mixto. Investigación de tipo descriptivo explicativo. La muestra de estudio quedó conformada por 335 estudiantes, seleccionadas mediante un muestreo probabilístico.

Para la recolección de datos se empleó un cuestionario sobre Identidad Profesional Docente, un cuestionario sobre competencias docentes. Se arribó a las siguientes conclusiones: Hay diferencias considerables y significativas entre el valor de importancia imputada a los objetivos y competencias del máster FPES y el nivel de logro en cuanto al desarrollo obtenido en los diferentes aspectos como por ejemplo el proceso de desarrollo inicial del profesorado de educación secundaria.

De tal manera es necesario tener presente y claro las deficiencias reflejadas.

Para que una institución pedagógica logre que los futuros docentes posean aquellas competencias que le permitan un desenvolvimiento óptimo tanto en el aula de clases como en la institución en la que labore,

se debe tener en cuenta las necesidades del futuro, tales como su personalidad, su aspiraciones profesionales, su nivel de competitividad académica, sus conductas, es decir sus fortalezas y debilidades, de modo que se desarrolle un proceso formativo que potencia dichas fortalezas y lo ayude a superar sus deficiencias.

Asegurándose así que posea el mayor número de competencias profesionales al egresar de la institución.

Córdoba (2016) “Programa de formación pedagógica a docentes orientado al aprendizaje cooperativo en estudiantes a través de un entorno virtual de aprendizaje (Moodle)” el enfoque de la investigación es mixto de tipo aplicada, la muestra elegida del estudio son 12 docentes (muestra invitada) de la carrera de Ingeniería de Sistemas de Información, aplicó cuestionarios a los integrantes de la muestra.

Concluye que las actividades y recursos promovidos en los cursos de Moodle por los/as docentes han permitido obtener una valoración cuantitativa de los/as estudiantes a nivel personal dejando desprovistas las interacciones que se puedan generar en el proceso educativo.

El estudio considerado un programa de formación pedagógica con la finalidad de promover el aprendizaje basado en la cooperación empleando un entorno virtual, el estudio señala que el empleo de este tipo de recursos a favorecido la valoración personal por parte de los estudiantes a diferencia de lo alcanzado en los entorno cotidianos en los que se promueve el aprendizaje.

Remedios, Gavira y Román (2015) Los Entornos Personales de Aprendizaje como herramientas para la eliminación de barreras al aprendizaje y la participación del alumnado diverso en la Universidad. (Tesis doctoral), aplico como instrumento un cuestionario. Investigación cualitativa - interpretativo. La muestra totalidad de estudiantes de cuarto de Grado de educación Infantil de la Facultad de Ciencias de dicha universidad.

Teniendo en cuanta lo concluido en la investigación, podemos señalar que en su mayoría o casi en su totalidad el estudiantado señalan

que el empleo de las TIC se efectúa durante el aprendizaje, a partir de estos resultados se puede inferir que existe una positiva percepción del uso de las TIC en el proceso de aprendizaje.

El estudio se consideró como antecedente porque se centra en el análisis de los entornos personales de aprendizaje, variable que es objeto del estudio, manifestando que el entorno virtual es frecuente mente empelado por los estudiantes para su proceso de aprendizaje con lo cual se señala que existe una visión favorable por el uso de este tipo de recurso.

Cisneros, L (2015) La actividad del docente en postgrado y su interacción con los entornos virtuales. (Tesis doctoral) Estudio interpretativo – estudio de casos. Para el recojo de datos utilizo la escala de desempeño para la docencia virtual. Los profesores que participaron fueron cinco de CUCEA, cuatro de CUCOSTA y tres de CUCBA. Concluyendo que existen diferencias significativas en estas dos variables.

Lo que implica que si tienen más años en esta práctica logran desempeñar acciones diferenciadas. El tiempo dedicado a la docencia virtual por día obtuvo una significación exacta del Chi-cuadrada es de 0,003 se concluye que existen diferencias significativas.

Se considera al estudio como antecedente por el análisis efectuado de la variable entornos virtuales con lo cual demuestra que la experiencia por parte de los docentes que trabajan en la docencia virtual favorece la construcción de entornos favorables para el aprendizaje a diferencias de los docentes que no hacen uso de este tipo de recurso.

En el ámbito nacional.

Yauricasa, (2014). En su tesis: Talento humano y calidad educativa en la institución educativa-Huaytará, 2014. UCV. Investigación descriptiva correlacional; diseño correlacional; con una muestra de 58 docentes; se utilizó un cuestionario. A partir de lo concluido en la investigación podemos señalar que el talento humano y la calidad educativa, constructos analizado en la investigación, que existe una relación

significativa entre estos constructos, según los resultados alcanzados en la investigación.

La potenciación del talento humano hace que estos alcancen sus competencias y capacidades con lo cual pueden brindar un mejor rendimiento en sus funciones y con ellos lograr la calidad del servicio en este caso la potenciación del talento humano lleva a una mejor calidad del servicio educativo, condición que es necesaria alcanzar en los tiempos actuales donde las instituciones están siendo observadas por la sociedad y por las autoridades del sector de educación.

Garavito. (2014). Gestión del talento humano y toma de decisiones en los docentes en la Institución Educativa-Huancavelica. (Tesis de maestría) UCV; Ica Enfoque cuantitativo. Presenta un tipo de estudio descriptiva con diseño no experimental. La unidad de análisis fue 58 docentes. El instrumento que utilizaron fue el cuestionario.

Se llegó a la conclusión: se determinó que ambas variables de estudio presentan una relación significativa, obteniendo un valor $r=0.858^{**}$ y $p=0.000<0.05$. Las dimensiones tienen una relación directa en la toma de decisiones.

Los resultados encontrados permiten señalar que el gestionar y saber orientar a los diferentes individuos que trabajan en una institución se relaciona de manera importante con la toma de decisiones, esto se ve reflejado en el desarrollo de tareas y actividades dentro de la institución.

Hernández (2014). Competencias profesionales de los Docentes para la Evaluación de los Aprendizajes en los Estudiantes del Nivel Primario y Secundario de la I.E.P. Peruano Español de Chiclayo – 2014. (Tesis de maestría). UCST de Mogrovejo; Chiclayo. Enfoque cuantitativo. Investigación de tipo aplicada y diseño cuasi experimental. La unidad de análisis fue 44 profesores y 77 alumnos. Se empleó el cuestionario.

Se arribó a la conclusión: respecto al programa de capacitación para los docentes están orientado y guiados a la formación de competencias personales y profesionales, con la finalidad de que todos los participantes brinden calidad de enseñanza.

Los resultados encontrados permiten señalar que la población docente de la investigación estudiada se caracteriza por contar con capacidades formativas y cognitivas en el desarrollo de sus tareas y deberes dentro de la institución.

En el ámbito regional-local.

Quihue (2016) Gestión de la Calidad y Atención al usuario de la Administración Local de Agua Ica, 2015. Trabajo de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 75 usuarios de la Administración Local de Agua Ica. Se aplicó un cuestionario para ambas variables.

En el estudio citado de lo concluido podemos señalar que los resultados demuestran un nivel de correlación de tipo directa entre los constructos materia del análisis, lo que quiere decir que si una de las variables muestra niveles aceptables u óptimos la otra variable también muestra características de óptimo, o viceversa si en una muestra un inadecuado comportamiento la otra también muestra ese tipo de comportamiento.

La importancia de la calidad en las instituciones se ha hecho un deseo de los agentes y de la sociedad en su conjunto, el antecedente orienta en la parte metodológica ya que se relaciona en el tipo y diseño de investigación, así mismo aporta teóricamente con el análisis de la variable gestión de calidad que hace, la calidad de las instituciones en su actuar con sus beneficiarios es una necesidad para que estas puedan seguir existiendo.

Quispe, M. (2015). En su tesis: Relación entre Gestión de recursos TIC y Calidad del servicio en la Institución Educativa “Daniel Merino Ruiz” de La Tinguña-Ica, 2015. (Tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación). Universidad César Vallejo. Metodología cuantitativa. La investigación es de tipo No experimental siendo el diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 60 docentes.

Se aplicaron el cuestionario como instrumento de recolección de datos. En la investigación

citada se concluye que entre los constructos analizados existe relación directa, de lo cual se puede señalar que al ver un adecuado comportamiento de la variable X este también se genera en la variable Y o viceversa.

Los estudios efectuados sobre las instituciones educativas cada vez son más frecuentes, el antecedente citado nos da a conocer mediante el análisis efectuado sobre la calidad del servicio, variable que es objeto de análisis en la investigación que se propone, también el tipo y diseño de la investigación se relacionan.

Lo cual apoyado en la orientación metodológica y marco referencial de la teoría sobre la variable calidad del servicio desarrollada en una institución educativa escenario que también se considera en la presente propuesta, la investigación arriba determinar la relación entre los constructos que han sido objetos de análisis.

1.3 Teorías relacionadas con el tema.

1.3.1 Gestión del talento humano.

A) Enfoque de la gestión del talento humano.

Según Martínez (2013), se sustenta en los Modelos Humanistas de la Organización de Peiró (1986), donde manifiesta que el individuo es un ente “natural” y que posee potencial para desarrollar cualquier actividad, lo que anteriormente era limitado por las políticas de las organizaciones.

Por ende, la propuesta, era limar esa rigidez, y llevar acabo la praxis según la psicología humanista. En conclusión, se trataba de una escuela que se enfatiza en la temática del desarrollo de las personas, en las organizaciones y como emplear estrategias para su logro, estos aspectos han servido de cimiento para las políticas de recursos humanos subsiguiente.

En este punto de mi marco teórico, se hace referencia al enfoque en que se base para desarrollarla, la cual hace referencia a que el ser humano es un ser natural y que cuenta con diferentes habilidades para desarrollar sus capacidades y conocimientos, esto mencionado anteriormente era limitado, por lo que después se fundó escuelas para romper esa barrera y desarrollar los conocimientos de las personas.

B) Definición de la gestión del talento humano.

Según Becker (citado en Orizaga, 2011), indica que el talento “son las capacidades (habilidad, destreza y actitud) que posee una persona por acumulación de conocimientos generales o específicos, con el fin de resolver situaciones conflictivas”.

Además, Bravo, y Correa (2012), indican que es el “proceso que permite establecer un comportamiento y habilidades en su desempeño laboral, con la finalidad de avalar la calidad de este recurso humano, en rol de la organización”.

Para Prieto (2013), indica que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo propósito es tener un valor para la institución, por medio de acciones presididas en todo momento de los trabajadores competentes, lo cual permite la competitividad en el contexto actual”.

Por su parte Lugo (2014) se refiere “al conjunto de competencias que poseen las personas y que lo desarrolla en su desempeño laboral reflejado en ellos un alto potencial de conocimiento para hacer las cosas que se les recomienda hacer”.

También Castañeda y Zuluaga (2012), la definen como “el proceso de integración del individuo como parte de la organización e institución educativa para llegar a los objetivos programados”. La incorporación del personal brindará buen

desempeño eficiente en sus actividades a realizar con responsabilidad.

En base a diferentes conceptos dados por autores, en lo personal puedo manifestar que la gestión del talento humano es un conjunto de procesos que se van desarrollando conforme el individuo vaya adquiriendo nuevos conocimientos. Todo esto en base a lograr cumplir objetivos planteados, beneficiando tanto al estudiante como a la organización.

C) Características de la gestión del talento humano.

Según Cuevas (2011), señala este proceso se caracteriza por:

- Determinar políticas éticas para tener empleados conscientes de su actuar dentro de la institución o fuera de ella.
- Equipar a la institución con trabajadores competentes.
- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionando la mano de obra necesaria para el desarrollo de sus actividades.
- Proporcionar competitividad a la organización; mediante la selección de personal adecuadamente competitivo.
- Propiciar la autorrealización de los trabajadores en la institución o empresa.

D) Dimensión de la gestión del talento humano.

Según Chiavenato (citado en Prieto, 2013), señala que las dimensiones son:

- Admisión y aplicación de personas; que comprende los procesos empleados para integrar nuevos trabajadores en la institución. Así también se diseñan tareas, se orienta y acompaña al trabajador durante su labor en dicha institución u organización.
- Compensación y desarrollo de personas; que comprende los procesos para manejar e incentivar al trabajador y satisfacer

sus menesteres peculiares. La empresa para estimular a su personal es dar servicios sociales, recompensas y otros beneficios. Así mismo tenemos las capacitaciones, planes de estudio por especialidad que se les da, a los trabajadores para incrementar su desarrollo profesional.

-Mantenimiento y evaluación de personas; que comprende los procesos para crear un entorno adecuado (higiene, seguridad) y brindarle apoyo psicológico (disciplina y calidad de vida).

Asimismo, se hace un acompañamiento y control de las actividades que realizan a diario dentro de la institución u organización y por último constatar los resultados, que será como base de información para el sistema de información gerencial.

E) Evaluación de la gestión del talento humano.

La evaluación de esta variable se realizó recolectando información relacionada a la forma en que se desarrollan los procesos de selección e integración de los docentes a las áreas institucionales, de las acciones que desarrolla la institución para incrementar el desarrollo personal y profesional de los docentes, así como de los procesos que se realizan para evaluar su desempeño y detectar las deficiencias a mejorar.

F) Importancia de la gestión del talento humano.

Según Castañeda y Zuluaga (2012), la importancia que tiene hoy en día la gestión del personal en la empresa consiste, que ellos deben poseer capacidades (habilidades, destrezas y conocimientos) para lograr la efectividad de su labor, es así que las organizaciones e instituciones hacen la selección del personal para debidos cargos que tendrán en la institución.

Por consiguiente, los docentes son indispensables para el crecimiento y desarrollo de la institución, por ello el directivo

hace gestión para realizan capacitaciones y talleres con la finalidad de incrementar su conocimiento y brindar calidad de enseñanza- aprendizaje.

1.3.2 Entorno de los aprendizajes.

A) Enfoque del entorno de los aprendizajes.

El enfoque en el cual se sustenta, corresponde al enfoque del entorno del aprendizaje abierto. El protagonismo del estudiante particularmente en la envergadura de los estudios de manera que estos denoten una particular fama para él.

Podría decirse que en este encuadre de aprendizaje que ha de incluirse entre los que pueden considerarse encuadres centrados en el escolar, éste habría de ahorrar un plan para su aprendizaje incluyendo asimismo el tipo de estructuras y métodos a atribuir a lo largo del progreso de aprendizaje. (Reigeluth et al. 2000)

Desde todas las posturas del constructivismo y de la escuela nueva se señala el rol activo del estudiante en su aprendizaje, no se busca más el aprendizaje en el cual el rol del estudiante era mero receptor y reproductor.

Ahora se busca que sea el que genere su aprendizaje, para alcanzar este cometido se requiere de estrategias, técnicas y metodologías que ubique al estudiante en el centro del acto educativo, es más existe la recomendación que no se debe imponer estrategias de enseñanza, ya que este tipo estrategias no pueden lograr despertar el interés en el aprendiz lo cual llevaría a no tener una actividad significativa para el logro de su aprendizaje.

Reigeluth (2000) como se ve la propia acción del diseño de la enseñanza ha de estar prudentemente marcada para el

enseñante por el límite de la actividad cognitiva y grado de compromiso del aprendiz.

Según esto, las herramientas, recursos y acciones en el interior de los Entornos Abiertos de Aprendizaje (Eaa) han de adaptarse, de manera agradable, contemplando más su actuación de facilitación de entrenamiento y de sustento que como organización prohibida de aprendizaje que ha de orquestar el genuino aprendiz y no imponerse rígidamente condicionando el simbolizado de los espacios y su lectura.

Durante el acto educativo se ha planificado y estructurado el espacio para el logro de su aprendizaje, pero lo que no se ha considerado es que tan a gusto se encuentra él en ese espacio, lo cual puede estar condicionando su actividad cognitiva.

Por lo que desde el enfoque que se apoya la investigación; entornos abiertos de aprendizaje, se sostiene que los medios han de ser adaptados y flexibles al proceso de aprendizaje del estudiante que ser medios terminados y rígidos, el cual en muchos casos se llega a imponer lo cual somete al estudiante a las condiciones que no responden al interés y motivación del aprendiz.

B) Definición del entorno de los aprendizajes.

El logro de los aprendizajes en los estudiantes es la finalidad del acto educativo, para lo cual se necesita contar con medios y recursos que favorezcan a este proceso, por lo que es importante conformar entornos que motiven y despierten el interés por aprender en los estudiantes.

El significado de entorno según Moliner (1998), es el conjunto de personas y circunstancias que rodean a alguien y pueden influir en su comportamiento.

Desde la perspectiva de Moliner el entorno se compone por todo aquello que puede influenciar en el comportamiento de los

individuos, en este caso de los estudiantes, como son las personas que lo rodean o las circunstancias que se presentan en su experiencia de vida.

Según diccionario de la Real academia Española (2001) “es el conjunto de condiciones extrínsecas que necesita un sistema informático para funcionar”.

Desde la perspectiva de la Real Academia Española son todas aquellas condiciones que repercuten en el aprendizaje que se encuentran en su contexto, en este caso lo que se necesita para funcionar un sistema informático.

Mientras que el significado de aprendizaje, según Hernández y colegas (1998) ilustrarse es una peculiaridad progresiva alineada al avance de los habitantes y procedida de su miseria de habituación al ámbito (corporal y cultural).

Desde la perspectiva de Hernández el aprendizaje es una cualidad del ser humano la misma que está ligada al proceso evolutivo del sujeto, este proceso responde las circunstancias o necesidades que experimenta el hombre al entrar en contacto con el mundo físico y cultural, como se va internalizar en ellos e integrarse.

Ausubel (1990) diferencian el aprendizaje significativo del memorístico. El aprendizaje significativo es la adquisición de significados nuevos. Es un proceso activo que requiere por lo menos:

- El tipo de ensayo cognoscitivo instintivo para desembrollar cuáles aspectos de la elaboración cognoscitiva actual son más pertinentes al nuevo material potencialmente característico.
- Cierta nivel de reconciliación con las nociones actuales en la organización cognoscitiva.
- La reformulación del material de aprendizaje.

La propuesta de Ausubel señala que el aprender significa analizar los aspectos de la estructura cognitiva que cuenta el

sujeto, es decir que conocimientos tiene sobre lo que va a aprender, cuál es su estructura que se relaciona y sobre la que se va construir los nuevos saberes.

Saberes que desde esta propuesta se reconcilian con los ya existentes en la estructura mental del sujeto que está aprendiendo y se termina haciendo una reformulación de los saberes, lo cual se considera como aprendizajes significativos los mismo que son duraderos.

El aprendizaje significativo niega al aprendizaje de memoria ya que este último es arbitrario y exige la recepción y reproducción al pie de la letra, con lo cual no se logra aprender significativamente. La escuela actual busca promover que el estudiante estructure nuevos significados a partir de la relación de lo que ya conoce con la nueva información, pero esta interacción no debe ni puede ser arbitraria.

El significado de entorno de Aprendizaje según Wilson (1995) debe contener como mínimo: al aprendiz y un espacio actúa usando herramientas y dispositivos, coleccionando e interpretando información, interactuando con otros, etc.

Considerando el enfoque constructivista se puede señalar que un entorno o ambiente se caracteriza por que los aprendices realizan trabajos en equipos mediante lo cual se apoyan mutuamente unos a los otros, es decir uno lleva a los otros a la zona potencial. cabe señalar que este enfoque promueve la idea que los estudiantes o el aprendiz debe generar sus aprendizajes a través de la mediación social.

Para este autor un entorno de aprendizaje debe contar con algunos elementos como mínimo, como son el aprendiz y el espacio en el cual se desarrolla el acto de aprender, en el cual el aprendiz pueda manipular los recursos, herramientas y medios que le permitan asimilar la información.

Por lo que el constructivismo propone un tipo de escenario en el que el sujeto se constituya en un agente activo de su aprendizaje, que interactúe con su entorno más cercano como son sus compañeros de clase, el apoyo entre ellos es un mecanismo importante para el aprendizaje ya que el más diestro puede llevar a lograr los aprendizajes que se buscan alcanzar.

Contar con espacios en los cuales se pueda actuar de forma dinámica empleando herramientas que generen el aprendizaje en los estudiantes de forma activa es lo que propone Ausubel desde el enfoque constructivista.

Teniendo en cuenta lo señalado por Ávila, P. (2001) el entorno se constituye en el espacio en el que el estudiante propició su propio desarrollo a partir de la asimilación de conocimientos, la vivencia de nuevas experiencias, que favorezcan las capacidades de ellos.

Se debe contar con espacios que despierten el interés y motivación por aprender los diferentes conocimientos de las áreas, alcanzar las habilidades que involucra el aprendizaje de cada una de ellas, es decir se debe lograr en el estudiante la capacidad de representar la realidad, de emitir juicios de valor sobre los hechos, desarrollar habilidades comunicativas que le favorezcan el proceso de socialización.

Un espacio adaptativo (capaz de reconocer la habilidad cognitiva y preferencias de aprendizaje del estudiante) y contextual que favorece el trabajo independiente y autónomo del estudiante, con la finalidad de ofrecer enfoques no secuenciales que fomenten la libre asociación de ideas, (Guerrero. 2003).

Se constituye en un espacio en el cual se asumen las habilidades cognitivas del estudiantado, así como sus prioridades lo cual favorece su actuación autónoma en la cual

se genera la asociación de ideas, lo cual se genera en un contexto propicio para la generación de ideas, con lo cual se logra lo que se planifica.

C) Características del entorno de los aprendizajes.

Un espacio en el cual se pretende generar aprendizajes significativos debe tener determinadas características que favorezcan este propósito.

Este debe ser motivador para los alumnos.

Se hace necesario que el entorno sea motivador con lo cual se va lograr despertar el interés por parte del alumno.

Este debe ser rico e invitar a la reflexión.

Debe promover la reflexión en el aprendiz sobre su proceso de aprendizaje y sobre el mismo conocimiento que será aprendido.

La enseñanza debe ser personalizada, centrada en el alumno y ajustarse a las necesidades de aprendizaje específicas del alumno adulto.

Cada individuo cuenta con sus propias formas de aprender lo que lo hace único, por lo que es característica de la escuela incorporar estrategias que tengan al estudiante en el centro del proceso y además que este proceso responda a las necesidades que manifiesta el estudiantado.

La enseñanza debe respetar las características singulares del alumno adulto, mientras que los conocimientos y las experiencias del alumno deben aprovecharse como recurso en el proceso de aprendizaje.

La labor del docente debe tener en cuenta que todos sus alumnos no son iguales y que cada uno de ellos tiene sus propias características que lo diferencia de sus compañeros y de sus maestros, así mismo se debe tener en cuenta el conocimiento que trae a la escuela el cual debe servir como andamiaje para los nuevos saberes-.

La enseñanza debe impartirse de un modo flexible en cuanto a su duración, horario y ubicación.

La flexibilidad debe ser una de las características del proceso educativo ya que la imposición no favorece a lograr saberes significativos, por lo que el tiempo, horario y ubicación debe ser flexible.

El aprendizaje debe ser pertinente para el alumno y, posiblemente, también para otras partes interesadas.

Los aprendizajes que se promueven en este tipo de espacios deben servir a los estudiantes para su vida diaria, lo cual genera interés en los aprendices, pero no solo en ellos puede interesar a personas que se encuentran en su entorno.

D) Dimensiones del entorno de los aprendizajes.

Las dimensiones consideradas en el estudio del constructo entorno de aprendizaje se ha tomado de la propuesta de Rodríguez-Artacho (2000)

Las propuestas de entornos hacen referencia al soporte físico que debe cumplir con determinados elementos que son integrados en la creación de los conocimientos y el logro de las capacidades y competencias.

Los elementos son:

- **Dominio conceptual:** figuran las cosas, concepciones y terceras formas que existen en un determinado espacio de beneficio junto con las relaciones que se establecen sobre ellos.

En un área de interés existen un conjunto de factores latentes, los mismo que se fundamentan en conceptos y principios del conocimiento los mismos que son representados en su relación que se da entre ellos en su existencia, de forma de conceptos u objetos, así como mediante las teorías.

- **Dominio instruccional:** narra las ideas instruccionales, es decir, aquellas cuyo propósito es la de auxiliar a la adquisición

y comprensión de lo que estipula la materia que es objeto de estudio.

El proceso de transmisión del conocimiento conlleva a plasmar un conjunto de instrucciones que tienen por finalidad apoyar en el proceso, el logro y la comprensión de lo que se quiere transmitir, es el proceso de mediación que el docente y que actúa conjuntamente con el estudiantado en el acto educativo, la organización que se hace del grupo, el dominio o manejo que se tiene del ambiente y la comprensión de los hechos.

- **Dominio didáctico:** concluye a los otros ámbitos. El conocimiento didáctico es aquel que agrupa y describe los elementos de un contexto del saber atendiendo a sus características pedagógicas.

El hecho didáctico o el manejo para promover aprendizaje con los que cuenta el docente complementan lo conceptual e instruccional, este dominio destaca el manejo de los elementos que interactúan o que el docente hace uso en el proceso de generación de los conocimientos.

E) Evaluación del entorno de los aprendizajes.

El entorno que se genere con la finalidad de lograr aprendizajes en los estudiantes desde sus inicios debe contar con los recursos y medios que favorezcan al logro de los aprendizajes. La finalidad de evaluar el entorno de aprendizaje es mejorar teniendo en cuenta los resultados que se logren analizar, teniendo en cuenta lo que se hace y para que se hace.

El proceso de recojo de información sobre estos espacios se acauterizado por identificar información de corte mediante métodos cuantitativos y otro en el campo cualitativo, así también se han dado la combinación de estos (Fraser, 1998).

Desarrollar un proceso evaluativo implica según Iglesias, (2008)

Identificar las dimensiones y variables que intervienen en la configuración de un determinado tipo de ambiente, se señala en este punto que se requiere conocer el objeto de análisis o la dimensión que se quiere evaluar, no podría evaluar lo que no se conoce, el contar con el conocimiento sobre lo que se pretende evaluar favorece a identificar sus componentes lo cual facilita su observación.

Observar la manifestación de las distintas variables en el aula con una mirada atenta. La captura de información requiere la concentración y atención por parte del que pretende recoger la información, de cómo el ambiente pueda estar influyendo en el aprendizaje o conducta de los aprendices. Al querer realizar una observación sistemática del fenómeno o hecho se necesita contar con un instrumento de recojo de información el cual va favorecer el recojo de información, cabe señalar que este tipo de documento debe estar estructurado de tal manera que recoja información sobre lo que se quiere evaluar.

Analizar los aspectos observados en detalle y reflexionar acerca de las implicaciones pedagógicas y educativas de dichos aspectos, es decir, cómo afectan estos a nuestra dinámica de trabajo y al aprendizaje de los niños.

El identificar si la disposición del ambiente es acorde de lo que se pretende alcanzar es fundamental para el logro del aprendizaje. El poder identificar los elementos que se encuentran en el ambiente y como estos influyen de forma positivamente o negativamente en el aprendizaje de los educandos. En muchas ocasiones la dispersión de los elementos que componen el ambiente no responden al interés del educador lo cual no beneficia a lo que ha planificado, por lo tanto, el recojo de información va a permitir la transformación pertinente del ambiente.

Intervenir para plantear alternativas viables de mejora. Todo proceso evaluativo debe tener por finalidad principal mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda, en este caso mejorar la educación. Frente a la información que se ha podido recoger se debe plantear que se debe hacer para mejorar, pero teniendo en cuenta las posibilidades reales con las que contamos para mejorar el entorno de aprendizaje.

A manera conclusión, la evaluación del entorno es favorable para identificar con qué tipo de entorno se cuenta y si sus elementos favorecen o no al aprendizaje, lo cual no sirve para mejorar el ambiente y con ellos mejorar nuestra práctica pedagógica.

F) Importancia del entorno de los aprendizajes.

La generación del aprendizaje guarda relación con el contexto en el cual se promueve, es decir el entorno en el cual se transita cognitivamente debe generar la mediación y las redes cognitivas en las estructuras mentales de los que participan, por lo tanto, su organización del entorno debe despertar en el interés y motivación en el educando.

La importancia se sostiene en el rol que se adjudica al docente, el cual se debe constituir en un mediador de estrategia, herramientas y recursos con lo cual el estudiante promueve su aprendizaje, es el que prepara el escenario en el cual se cultiva y hace brotar el aprendizaje mediante procesos como la indagación, la recopilación y la novedad.

Un escenario en el cual se favorezca la interacción entre los estudiantes, que se cuente con una infraestructura que, de las condiciones para aprender, que se cuente con material, que las relaciones entre los integrantes sean favorable, armónico, que se cuente con un docente capaz de motivar y despertar el interés en los estudiantes, es un escenario que va a facilitar los aprendizajes.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el dominio instruccional en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el dominio didáctico en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el entorno de los aprendizajes con la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el entorno de los aprendizajes con la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el entorno de los aprendizajes con el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?

1.5 Justificación del estudio.

La investigación es conveniente llevarla a cabo debido a que uno de los principios que viene manejando la gestión y calidad educativa es mantener un manejo adecuado entre la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes con el objetivo de obtener una mayor eficacia y desempeño profesional de cada uno de sus participantes.

La relevancia social del estudio radica en el beneficio de toda la comunidad educativa. personal docente, alumnos y padres de familia, ya que a partir de los datos encontrados se podrán tomar decisiones que contribuyan a superar los problemas detectados.

El estudio se justifica teóricamente porque considera distintos puntos de vista de investigadores, reflejando conocimientos relacionados con la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes; información que contribuirá a enriquecer el conocimiento de la gestión y calidad educativa.

El valor práctico de la investigación se encuentra en la manifestación de medidas y/o acciones para mejorar la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes; del personal docente y alumnos de las instituciones educativas del distrito de Guadalupe, teniendo en cuenta que es un factor importante para el área de recursos humanos.

Metodológicamente los resultados que se obtengan servirán de antecedente para futuras investigaciones. Esta información siempre será una variante o un referente distinto; ya que toda institución que se investigue tiene un entorno social, económico y cultural que depende del tipo de administración que vienen desarrollando los diversos líderes pedagógicos.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

Hi= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno de los aprendizajes en los

docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

H1= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H2= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el dominio instruccional en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el dominio instruccional en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H3= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el dominio didáctico en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el dominio didáctico en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo

Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H4= El entorno de los aprendizajes se relaciona significativamente con la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= El entorno de los aprendizajes no se relaciona con la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H5= El entorno de los aprendizajes se relaciona significativamente con la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= El entorno de los aprendizajes no se relaciona con la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H6= El entorno de los aprendizajes se relaciona significativamente con el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= El entorno de los aprendizajes no se relaciona con el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación de la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con el dominio instruccional en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con el dominio didáctico en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Establecer la relación del entorno de los aprendizajes con la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Establecer la relación del entorno de los aprendizajes con la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

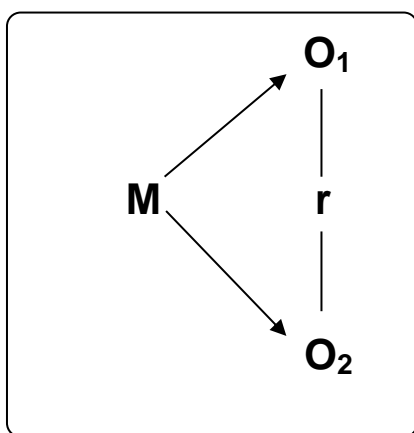
Establecer la relación del entorno de los aprendizajes con el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

II. MÉTODO.

El presente trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo. Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011, p. 69) “ el método cuantitativo utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

2.1 Diseño de investigación.

El diseño es correlacional. Según Reyes y Sánchez (2012, p. 63) “La investigación correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente.



Donde.

M = Muestra probabilista de los docentes.

O₁ = Gestión del talento humano

O₂ = Entorno de los aprendizajes

r = Relación

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Variables.

Variable de estudio 1. Gestión del talento humano.

Por su parte Lugo (2014) se refiere “al conjunto de competencias que poseen las personas y que lo desarrolla en su desempeño

laboral reflejado en ellos un alto potencial de conocimiento para hacer las cosas que se les recomienda hacer”.

Dimensiones: según Chiavenato (citado en Prieto, 2013).

- Admisión y aplicación de personas.
- Compensación y desarrollo de personas.
- Mantenimiento y evaluación de personas.

Variable de estudio 2. Entorno de los aprendizajes.

Según Ávila, P. (2001) es el espacio en donde se crean las condiciones para que el individuo se apropie de nuevos conocimientos, nuevas experiencias, de nuevos elementos que le generen procesos de análisis, reflexión y apropiación.

Dimensiones:

- Dominio conceptual
- Dominio instruccional
- Dominio didáctico

2.2.2 Operacionalización de variables.

Cuadro N° 1. Operacionalización de la variable 1. Gestión del talento humano.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Lugo (2014) se refiere “al conjunto de competencias que poseen las personas y que lo desarrolla en su desempeño laboral reflejado en ellos un alto potencial de conocimiento para hacer las cosas que se les recomienda hacer”.	Para evaluar la gestión del talento humano se consideran las dimensiones de: Admisión y aplicación de personas.	Admisión y aplicación de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Provisión de personal - Selección de profesionales - Diseño organizacional y diseño de cargos - Orientación y acompañamiento del desempeño 	Escala ordinal
		Compensación y desarrollo de personas.	Compensación y desarrollo de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Política de reconocimiento a la labor destacada - Servicios sociales - Entrenamiento y desarrollo de personas - Programas de cambio y desarrollo de las carreras 	
		Mantenimiento y evaluación de personas, las cuales fueron evaluadas utilizando el cuestionario sobre la gestión del talento humano. Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica.	Mantenimiento y evaluación de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones ambientales - Condiciones psicológicas satisfactorias - Control de actividades - Evaluación del desempeño 	

Fuente. Teorías relacionadas con el tema.

Cuadro N° 2. Operacionalización de la variable 2. Entorno de los aprendizajes.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Entorno de aprendizaje	Es el espacio en donde se crean las condiciones para que el individuo se apropie de nuevos conocimientos, de nuevas experiencias, de nuevos elementos que le generen procesos de análisis, reflexión y apropiación (Ávila, P, 2001)	Para evaluar el entorno de aprendizaje se consideran las dimensiones: dominio conceptual, dominio instruccional, y dominio didáctico, las cuales fueron evaluadas utilizando el cuestionario sobre entorno de aprendizaje, el cual está integrado por 21 ítems con opciones de respuesta muy inadecuado, inadecuado, adecuado, muy adecuado.	Dominio conceptual	- Dominio conceptual - Representa objetos	Ordinal
			Dominio instruccional	- Manejo de ambiente - Organización del grupo - Comprensión sobre hechos	
			Dominio didáctico	- Manejo de estrategias didácticas - Empleo de recursos didácticos	

Fuente. Teorías relacionadas con el tema.

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población.

La población es en estadística o en investigación científica positivista cuantitativa es el conjunto de individuos o cosas que es sometido a una evaluación/estudio por encuesta y mediante la aplicación de una muestra y un muestreo determinados (Rivas, 2014)

La población en la presente investigación estuvo constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 80 de la Institución Educativa “Gral Juan Pablo Fernandini”, perteneciente al distrito de Guadalupe, provincia y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica de media a baja y viven en el mismo distrito de Guadalupe o proceden de distritos alejados.

Cuadro 3: Distribución de los docentes nombrados y contratados.

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Nombrado	38	27	65	81%
Contratado	8	7	15	19%
Total	46	34	80	100%

Fuente: Nómina del personal docente nombrado y contratado de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini”

2.3.2 Muestra.

De modo más científico, se pueden definir a la muestra como una parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en

representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos. (Valderrama, 2015)

Por ser la población pequeña se asumió como muestra el total de la población.

Muestreo.

Se utilizará el muestreo no probabilístico intencionado. Según Zarcovich (2005) el muestro censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas.

Tamayo citado en Valderrama (2015) afirma que la técnica viene a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos.

Encuesta.

Es una técnica que consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra. Se elabora en función a las variables e indicadores del trabajo de investigación.

2.4.2 Instrumentos.

A. Cuestionario sobre gestión del talento humano.

El cuestionario sobre gestión del talento humano fue elaborado por Coello (2017) como parte de su

investigación titulada: Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una institución educativa – Ica.

Su finalidad fue evaluar la gestión del talento humano. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert de 24 ítems que evalúan la variable de gestión del talento humano es sin duda una herramienta importante en la gestión institucional ya que, promueve en los colaboradores el compromiso de participar en los nuevos cambios en mejora de la institución.

La gestión del talento humano también ayuda a fortalecer las competencias de cada miembro de la organización. Considerando las siguientes dimensiones: Admisión y aplicación de personas, compensación y desarrollo de personas, y mantenimiento y evaluación de personas.

La calificación del instrumento de acuerdo a lo establecido se calificó de 1 a 3 puntos, dando un total de 72 puntos como máximo y 24 puntos como mínimo; en cuanto a las dimensiones el máximo puntaje de cada una de ellas es de 24 puntos y el mínimo puntaje es 8 puntos.

B. Cuestionario sobre entorno de los aprendizajes.

El cuestionario sobre entorno de los aprendizajes fue elaborado por Pariona (2017) como parte de su investigación titulada: Entorno de aprendizajes y gestión de calidad en los integrantes de la comunidad educativa de independencia – Pisco.

El instrumento es autoría la responsable de la investigación, el cual está organizado en función de las dimensiones de la variable de estudio: entorno de

aprendizaje, contando con un total de 21 ítems, 7 ítems por cada una de las dimensiones: dominio conceptual, instruccional y didáctico. Se considera como índice de respuesta; muy adecuado, adecuado, inadecuado y muy inadecuado, con los valores de 0,1,2,3 por lo que el instrumento tiene como valor máximo 63 y como mínimo 00.

2.4.3 Confiabilidad.

La confiabilidad es una prueba estadística para establecer la exactitud y consistencia de los instrumentos de recolección de datos.

Para el cuestionario de gestión del talento humano por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de crombrach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.815 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

Respecto cuestionario de entorno de aprendizaje por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de crombrach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.792 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

2.4.4 Validación.

En el caso del estudio los instrumentos ya han sido validados por expertos.

Con respecto al cuestionario sobre gestión del talento humano fue validado por Coello (2017) como parte de su tesis titulada: Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una institución educativa – Ica.

Con respecto al cuestionario sobre entorno de los aprendizajes fue validado por Pariona (2017) como parte de su tesis titulada: Entorno de aprendizajes y gestión de calidad en los integrantes de la comunidad educativa de independencia – Pisco.

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 Análisis descriptivo.

El análisis descriptivo o análisis de datos se realiza con el concurso de la ciencia estadística descriptiva, cuyo objeto fundamental es determinar un conjunto de medidas estadísticas o estadígrafos como de tendencia central y las medidas de dispersión (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011)

- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se calculó frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.

- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

2.5.2 Análisis inferencial.

El análisis inferencial emplea la estadística inferencial, cuyo propósito es inferir, generalizar las cualidades observadas en una muestra a toda una población, mediante modelos matemáticos estadísticos.

Sirve para estimar parámetros y probar hipótesis en base a la distribución muestral. La prueba de hipótesis se efectúa mediante análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011)

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

2.6 Aspectos éticos.

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta:

- Preservar en reserva a los sujetos muestrales consultados.
- Se colocará en las referencias bibliográficas a todos los autores consultados para dar crédito a su proceso investigador.
- No se manipulará los datos de manera deliberada.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y del cuestionario para evaluar el entorno de los aprendizajes en los docentes.

Los mencionados instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre gestión del talento humano.		
Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Admisión y aplicación de personas	8	Nunca (0 puntos)
Compensación y desarrollo de personas.	8	A veces (1 punto)
Mantenimiento y evaluación de personas	8	A menudo (2 puntos)
		Siempre (3 puntos)
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Deficiente [0-24]	Deficiente [0-8]	
Regular [25-49]	Regular [9-17]	
Bueno [50-72]	Bueno [18-24]	

Cuestionario para entorno de los aprendizajes.

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Dominio conceptual	7	Muy inadecuado (0 puntos)
Dominio instruccional	7	Inadecuado (1 punto)
Dominio didáctico	7	Adecuado (2 puntos)
		Muy adecuado (3 puntos)
Categorías y rangos		
Para la variable		Para las dimensiones
Deficiente [0-20]		Deficiente [0-6]
Regular [21-41]		Regular [7-13]
Bueno [42-63]		Bueno [14-21]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1: Nivel de gestión del talento humano de los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular [25-49]	58	72.5	72.5	72.5
	Bueno [50-72]	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que la mayoría de los docentes, el 72.5% (58), refieren que en la I.E existe un nivel regular de gestión del talento humano, y el 27.5% (22) restantes, indican que el nivel de gestión del talento humano es bueno. Esto refleja que la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, tiene una tarea de mejorar la gestión del talento humano, lo que en una I.E. resulta un valor muy importante ya que trabajan en la formación de los estudiantes.

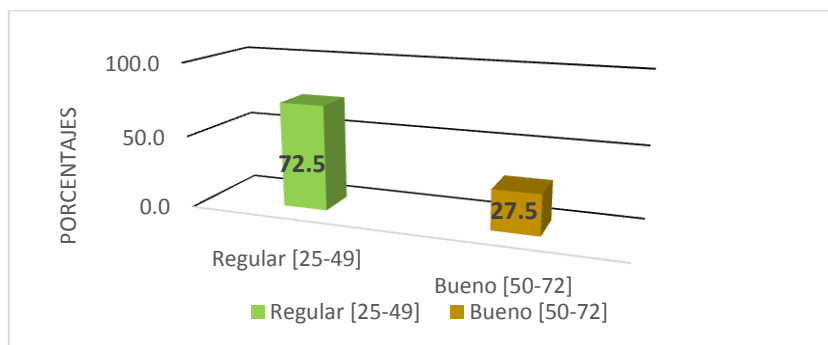


Figura 1: Nivel de gestión del talento humano de los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018

Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Nivel del entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular [21-41]	17	21.3	21.3	21.3
	Bueno [42-63]	63	78.8	78.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se muestra que el 21.3% (17) de los docentes presenta un nivel regular del entorno de los aprendizajes, y el 78.8% (63) refieren que el entorno se encuentra un nivel bueno. Esto quiere decir, que en su mayoría, los docentes se desenvuelven en un entorno positivo para la enseñanza y motivación de sus estudiantes.

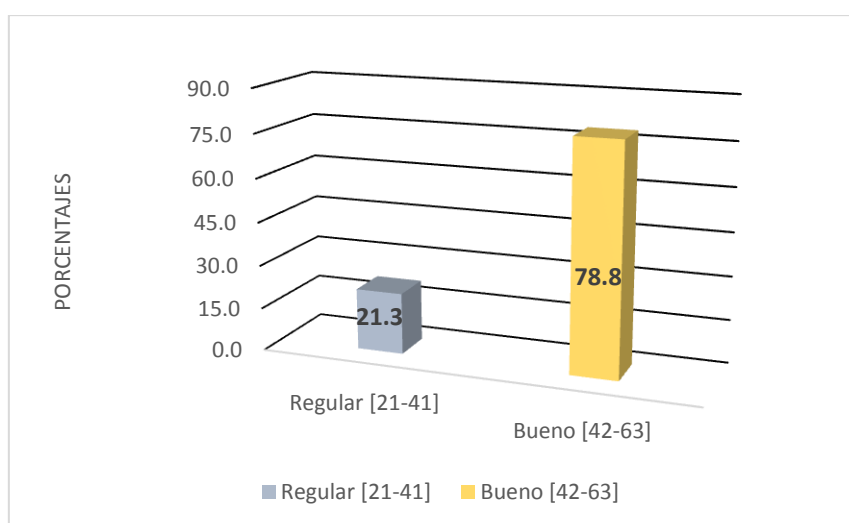


Figura 2: Nivel del entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Estadígrafos de las variables gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018

	Admisión y aplicación de personas	Compensación y desarrollo de personas.	Mantenimiento y evaluación de personas	Gestión del talento humano	Dominio conceptual	Dominio instruccional	Dominio didáctico	Entorno de aprendizaje
Media	14.69	15.24	16.08	46.00	15.31	15.38	15.61	46.30
Mediana	14.00	14.50	15.00	44.00	16.00	15.00	15.00	46.00
Varianza	9.26	14.72	12.32	79.70	7.91	8.90	9.51	48.09
Desviación estándar	3.04	3.84	3.51	8.93	2.81	2.98	3.08	6.93
Mínimo	8	8	7	25	9	6	7	30
Máximo	22	23	24	65	21	21	21	60

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, varianza, desviación estándar, mínimo y máximo de las variables gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018, además de los parámetros para cada una de las dimensiones.

Tabla 4: Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Admisión y aplicación de personas	.152	80	.000	.972	80	.080
Compensación y desarrollo de personas.	.175	80	.000	.937	80	.001
Mantenimiento y evaluación de personas	.184	80	.000	.956	80	.008
Gestión del talento humano	.138	80	.001	.950	80	.003
Dominio conceptual	.138	80	.001	.961	80	.015
Dominio instruccional	.113	80	.014	.966	80	.033
Dominio didáctico	.091	80	.097	.968	80	.040
Entorno de aprendizaje	.071	80	.200 [*]	.984	80	.405

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se presenta la prueba de normalidad de los datos de la muestra, debido a que el tamaño de muestra es mayor a 50 utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que la mayoría de las sig. Bilateral son menores de 0,05, por lo tanto, las variables no siguen una distribución normal; así se determina el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis.

Hi= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes.

		Entorno de aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación
		,320**
		Sig. (bilateral)
		.004
		N
		80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable entorno de los aprendizajes, el cual es 0.320 con un nivel de significancia 0.004, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018..

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la variable entorno de los aprendizajes.

		Dominio conceptual	Dominio instruccional	Dominio didáctico
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,254*	,291**
		Sig. (bilateral)	.023	.009
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y cada una de las dimensiones de la variable entorno de los aprendizajes, según los coeficientes de correlación se observa que existe una relación baja entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la variable entorno de los aprendizajes.

Hipótesis específicas:

H1= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.254 y significancia de 0.023 menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H1.

H2= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el dominio instruccional en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el dominio instruccional en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.291 y significancia de 0.009 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H2.

H3= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el dominio didáctico en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el dominio didáctico en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.319 y significancia de 0.004 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H3.

Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable entorno de los aprendizajes y las dimensiones de la variable gestión del talento humano.

			Admisión y aplicación de personas	Compensación y desarrollo de personas.	Mantenimiento y evaluación de personas
		Coeficiente de correlación	,327**	,348**	,349**
Rho de Spearman	Entorno de aprendizaje	Sig. (bilateral)	.003	.001	0.00
		N	80	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable entorno de los aprendizajes y cada una de las dimensiones de la variable gestión del talento humano, el coeficiente de correlación de la variable con todas las dimensiones tiene un nivel de significancia menor a 0.01, lo cual indica que la relación es baja, pero altamente significativa.

Hipótesis específicas:

H4= El entorno de los aprendizajes se relaciona significativamente con la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= El entorno de los aprendizajes no se relaciona con la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.327 y significancia de 0.003 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H4.

H5= El entorno de los aprendizajes se relaciona significativamente con la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= El entorno de los aprendizajes no se relaciona con la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.348 y significancia de 0.001 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H5.

H6= El entorno de los aprendizajes se relaciona significativamente con el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= El entorno de los aprendizajes no se relaciona con el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.349 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H6.

IV. DISCUSIÓN.

Del procesamiento de la información recolectada en la presente investigación, se acepta la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018, cuya correlación se puede observar en la tabla 5. El coeficiente de correlación de 0.320, con un nivel de significancia 0.004, el cual al ser menor a 0.01, presenta una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de cada variable y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre gestión del talento humano, que comprende 24 ítems, el cual permite dar a conocer que el 72.5% de los entrevistados perciben un nivel regular de gestión del talento humano. En cuanto a la variable entorno de los aprendizajes, la tabulación de la información recabada por su cuestionario, refiere que la mayoría de los docentes (78.8%) sostiene que existe un nivel bueno de esta variable. Adicionalmente se obtuvo los parámetros estadísticos de las variables en estudio, así como de sus dimensiones.

Luego de analizar la distribución de la muestra, según la prueba de kolmogorov-smirnov los datos no siguen una distribución normal, teniendo en cuenta lo mencionado y el tamaño de la muestra se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, el resultado de este coeficiente se presenta en la tabla 5, el mismo que tiene un valor de 0.320 y representa una relación altamente significativa.

La misma prueba de correlación se aplicó a las variables con las dimensiones, estos se muestran en las tablas 6 y 7, así se tiene al coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y cada una de las dimensiones de la variable entorno de los aprendizajes, se obtuvo que dicha variable guarda relación con las 3 dimensiones,

existiendo una relación altamente significativa con las dimensiones Dominio instruccional y Dominio didáctico. Para el coeficiente de correlación entre la variable entorno de los aprendizajes y cada una de las dimensiones de la variable gestión del talento humano, el coeficiente de correlación de la variable con todas las dimensiones refiere una relación altamente significativa.

Para esta investigación se cuenta otros estudios que brindan un sustento, ya que sus resultados se asemejan a los del presente, además de las teorías que respaldan las relaciones halladas; se tiene la tesis de Remedios, Gavira y Román (2015), con el tema los entornos personales de aprendizaje como herramientas para la eliminación de barreras al aprendizaje y la participación del alumnado diverso en la Universidad. El estudio se consideró dado que se centra en el análisis de los entornos personales de aprendizaje, variable objeto del estudio, manifestando que el entorno virtual es frecuentemente empleado por los estudiantes para su proceso de aprendizaje con lo cual se señala que existe una visión favorable por el uso de este tipo de recurso.

En el caso de las teorías contamos con Lugo (2014) se refiere a la gestión del talento humano como “al conjunto de competencias que poseen las personas y que lo desarrolla en su desempeño laboral reflejado en ellos un alto potencial de conocimiento para hacer las cosas que se les recomienda hacer”. También Castañeda y Zuluaga (2012), la definen como “el proceso de integración del individuo como parte de la organización e institución educativa para llegar a los objetivos programados”.

Luego de todo el análisis presentado, se afirma que existe una relación altamente significativa entre la variable gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó que sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el dominio instruccional en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el dominio didáctico en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación entre el entorno de los aprendizajes y la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación significativa entre el entorno de los aprendizajes y la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

- Se estableció que sí existe relación entre el entorno de los aprendizajes y el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

VI. RECOMENDACIONES.

- Al director y subdirector promover el desarrollo de capacitaciones sobre las dimensiones conceptual, instruccional y didáctico del entorno de aprendizaje, ya que, a partir de los resultados encontrados, son estas dimensiones las que menos se relacionan con la gestión del talento humano siendo aspectos importantes para el fortalecimiento de la gestión institucional.
- Debido a que existe una correlación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano: admisión y aplicación de personas, compensación y desarrollo de personas y mantenimiento y evaluación de personas con la variable entorno de aprendizaje, los directivos de la Institución Educativa, deben desarrollar un taller de gestión y entorno institucional, invitando a docentes y directivos de la provincia de Ica, para que socialicen los resultados encontrados.
- A los especialistas de la UGEL desarrollar talleres de capacitación para directores sobre temas relacionados con gestión del talento humano y entorno de aprendizaje con la finalidad de fomentar una gestión educativa que implica un manejo adecuado de las políticas institucionales, relaciones interpersonales y comunicación asertiva de los agentes educativos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ausubel (1990). El aprendizaje significativo y el memorístico.
Recuperado el 05 de mayo de 2018 de:
https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/70765/1/Recursos_para_un_aprendizaje_significati.pdf
- Ávila, P. (2001). Ambientes virtuales de aprendizaje - una nueva experiencia.
- Bravo, L. y Correa, G. (2012). Diseño e implementación del plan del subsistema de planificación de talento humano en la contraloría general del estado para el año 2012. Tesis de la Universidad Politécnica SALESIANA; Quito.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Perú. Editorial San Marcos.
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2012). Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. Tesis de la Universidad Católica de Manizales; Colombia.
- Cisneros, L (2015) La actividad del docente en postgrado y su interacción con los entornos virtuales. Escuela de Post Grado de la Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Córdoba (2016). Programa de formación pedagógica a docentes orientado al aprendizaje cooperativo en estudiantes a través de un entorno virtual de aprendizaje (Moodle).
- Cuevas, J. (2011). Objetivos y actividades de la gestión del talento humano. Recuperado el 05 de mayo de 2018 de:
<http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talento-humano.html>
- Fraser, B. J. (1998). Classroom environment instruments: development, validity and applications. Learning Environments Research 1: 7–33, 1998.

- Garavito, P. (2014). Gestión del talento humano y toma de decisiones en los docentes en la Institución Educativa-Huancavelica. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo; Ica.
- Guerrero, I. (2003) Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento. Universidad Politécnica de Madrid.
- Hernández, D. (2014). Competencias profesionales de los Docentes para la Evaluación de los Aprendizajes en los Estudiantes del Nivel Primario y Secundario de la I.E.P. Peruano Español de Chiclayo – 2014. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo.
- Hernández y colegas (1998). El aprendizaje. Recuperado el 05 de mayo de 2018 de: <http://www.redalyc.org/pdf/834/83449754004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2013). Metodología de la investigación. Quinta edición. México. Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A. DE C.V.
- Iglesias, M. (2008) Observación y evaluación del ambiente de aprendizaje en Educación Infantil: dimensiones y variables a considerar. Revista Iberoamericana. Número 47.
- Lugo, E. (2014). Gestión integral del talento humano. Universidad Alonso de Ojeda; Venezuela.
- Moliner, M.A. (1998). Marketing social: La gestión de las causas sociales. Madrid: Esic.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Segunda Edición. Lima. Editorial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Orizaga, C. (2011). Gestión del talento humano en la Universidad Pública. Revista El Buzón de Pacioli, Número Especial 74. Recuperado en:

- http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/6.-_gestion_del_talento_humano_en_la_universidad_publica.pdf
- Pavie, A. (2012). Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: Aportaciones a la formación inicial. (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid; España.
- Peiró (1986). Los Modelos Humanistas de la Organización. Recuperado el 05 de mayo de 2018 de: <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Quihue (2016) Gestión de la Calidad y Atención al usuario de la Administración Local de Agua Ica, 2015.
- Quispe, M. (2015). Relación entre Gestión de recursos TIC y Calidad del servicio en la Institución Educativa “Daniel Merino Ruiz” de La Tinguña-Ica, 2015. Escuela de Post Grado. Universidad César Vallejo.
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Tesis de la Universidad de Medellín; Colombia.
- Real academia Española (2001). Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado el 05 de mayo de 2018 de: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/diccionarios-antiores-1726-2001/diccionario-de-la-lengua-espanola-2001>
- Reigeluth et al. (2000): Teorías de la Instrucción. Vol. 1. Madrid, Siglo XXI.
- Remedios, Gavira y Román (2015) Los Entornos Personales de Aprendizaje como herramientas para la eliminación de barreras al aprendizaje y la participación del alumnado diverso en la Universidad.
- Reyes, C. y Sánchez, H. (2012). Metodología y diseños en la investigación científica. Cuarta edición. Perú. Editorial dela Universidad Ricardo Palma.

- Rivas, F. (1014). Diccionario de investigación científica cualitativa y cuantitativa. Primera edición. Perú. Editorial Lopal S.R.L.
- Rojo, G. (2012). Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica. (Tesis de maestría). Universidad Alverto Hurtado; Chile.
- Rodríguez-Artacho, M., (2000) Miguel Rodríguez-Artacho. Tesis Doctoral: Una arquitectura cognitiva para el diseño de entornos telemáticos de enseñanza-aprendizaje.
- Serrano, R. (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España.
- Tinoco, R. (2017). El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp. (Tesis de maestría),. Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para la elaborar proyectos y tesis de investigación. Primera edición. Perú. Editorial San Marcos.
- Wilson (1995). El significado de entorno de Aprendizaje.
- Yuaricasa, R. (2014). "Talento humano y calidad educativa en la institución educativa-Huaytará, 2014". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.
- Zarcovich, P. (2005). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 1.1 Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

FECHA: /.....

/.....

INSTRUCTUCCION: Estimado docente a continuación se presenta un conjunto de preguntas con respecto a la gestión del talento humano, responda según creas conveniente. Recuerde que no existen preguntas buenas ni malas.

DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES			
		Siempre	A menudo	A veces	Nunca

Admisión y aplicación de personas	1. La gestión del talento humano en la institución para seleccionar el personal está adecuadamente reglamentado en los documentos de gestión institucional				
	2. Los servicios que ofrece el personal de la I.E. se realiza considerando las necesidades e intereses de los estudiantes.				
	3. La selección de docentes para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales se realiza mediante una evaluación de competencias profesionales que permita contar con los mejores profesionales				
	4. En los documentos de gestión institucional se considera la selección de profesionales mediante el perfil de competencias básicas docentes				
	5. En la institución e diseño organizacional considera el rol de los trabajadores evitando duplicidad innecesaria de cargos.				
	6. La gestión del talento humano en la institución estipula con claridad el diseño de cargos necesarios para el funcionamiento eficiente de la institución educativa.				
	7. La gestión del talento humano en la institución incluye acciones de orientación para la aplicación de las personas en forma eficiente.				
	8. La gestión del talento humano en la institución considera el acompañamiento en la iniciación laboral de las personas que acceden a la institución para brindar sus servicios				
Compensación y desarrollo de personas.	9. En la institución existe una clara política de incentivos y reconocimientos a la labor destacada del personal, explícito en los documentos de gestión institucional.				
	10. La gestión del talento humano en la institución contempla el reconociendo públicos mediante resoluciones y oficios de felicitación por la labor destacada del personal.				
	11. La gestión el talento humano en la institución contempla la realización de actividades de recreación y esparcimiento.				
	12. En la institución se gestiona contar con los servicios de asistencia social y apoyo profesional.				
	13. En la institución educativa se gestiona ante otras instituciones para recibir apoyo en la capacitación del personal administrativo y de servicio para cumplir sus funciones en forma eficiente y eficaz.				
	14. La gestión del talento humano en la institución se evidencia en las acciones de la dirección para ejecutar acciones de capacitación y formación continua de profesionales en servicio.				
	15. La dirección elabora proyectos alternativos para generar recursos propios con la participación activa de los trabajadores de la institución.				
	16. Los docentes de las diversas áreas curriculares reciben apoyo de la gestión directiva para especializar su propuesta y desarrollar las áreas curriculares con peripuestas de innovación y mejora continua.				
Mantenimiento y evaluación de personas	17. En la institución existe preocupación por mantener la infraestructura de la institución en condiciones de higiene adecuada.				
	18. La gestión del talento humano en la institución se preocupa por la higiene y limpieza en el servicio de cafetines y quiosco escolar.				
	19. La gestión del talento humano promueve el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la institución.				
	20. En la institución educativa existe preocupación por mantener un clima institucional armónico que posibilite un ambiente de trabajo agradable.				

	21. La dirección realiza el monitoreo o supervisión de las actividades para garantizar el cumplimiento de lo planificado.				
	22. La gestión del talento humano en la institución se lleva a cabo mediante la implementación de un sistema de control de actividades institucionales, pedagógicas y administrativas.				
	23. La gestión del talento humano en la institución prevé la evaluación del desempeño laboral de los docentes en forma oportuna				
	24. La gestión del talento humano en la institución considera la evaluación del desempeño académico de los estudiantes que hagan posible la mejora continua.				

FICHA TÉCNICA.

Descripción:

Características	Descripción
1. Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano
2. Dimensiones que mide	D1. Admisión y aplicación de personas D2. Compensación y desarrollo de personas. D3. Mantenimiento y evaluación de personas
3. Total de ítems	24 ítems
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	72 puntos
6. Tipo de administración	Directa con apoyo
7. Tiempo de administración	45 minutos
8. Constructo que evalúa	gestión del talento humano
9. Área de aplicación	Pedagógica
10. Soporte	Lápiz, papel y borrador.
11. Fecha de elaboración	Agosto del 2017
12. Autor	Br. COELLO VILCA, Zulema Agueda
13. Validez	Criterios de expertos

**Matriz de valoración general y por dimensiones del
Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano.**

Niveles de logro del Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión del talento humano	24	72	56 - 72	bueno
			40 - 55	regular
			24 - 39	deficiente
Dimensiones de la Gestión del Talento Humano				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
D1. Admisión y aplicación de personas.	08	24	19 - 24	bueno
			13 - 18	regular
			8 - 12	deficiente
D2. Compensación y desarrollo de personas.	08	24	19 - 24	bueno
			13 - 18	regular
			8 - 12	deficiente
D3. Mantenimiento y evaluación de personas.	08	24	19 - 24	bueno
			13 - 18	regular
			8 - 12	deficiente

Análisis de fiabilidad

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	24

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.815, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Anexo 1.2. Cuestionario sobre entorno de aprendizaje

CUESTIONARIO SOBRE ENTORNOS DE APRENDIZAJE

I. INTRODUCCION

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre los entornos de aprendizaje, Institución Educativa N° 22451 "Beatita de Humay" del distrito de Humay - Pisco; las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

II. INFORMACION GENERAL

Sexo	Masculino () Femenino ()
Condición laboral	Nombrado () Contratado ()

III. INSTRUCCIONES

Marque con una X la alternativa que crea conveniente. Tenga en cuenta los siguientes valores:

0 = Muy inadecuado	1 = Inadecuado	2 = Adecuado	3 = Muy adecuado
--------------------	----------------	--------------	------------------

1. Tus dominios conceptual de los principios pedagógicos modernos en los entornos de aprendizaje son:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

2. Tus conocimientos sobre los procesos pedagógicos que promueves en los entornos de aprendizaje son:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

3. Consideras que tu representación de los fenómenos en aula es:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

4. El entorno de aprendizaje que promueves desarrolla la imaginación en tus estudiantes:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

5. La incorporación de los principios pedagógicos ligados a la teoría del aprendizaje significativo es:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

6. El desarrollo de actividades asumiendo principios de la teoría sociocultural es:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

7. Consideras que el dominio de principios de Piaget en tus actividades es:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

8. La organización que muestras en el manejo de los recursos didácticos es:

a	Muy inadecuado	b	Inadecuado
c	Adecuado	d	Muy adecuado.

9. La disciplina durante el desarrollo de las actividades es:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
10. La promoción del trabajo colaborativo en tus actividades es:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
11. La distribución de funciones a tus estudiantes es:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
12. La conformación de los equipos de trabajo durante las actividades académicas es:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
13. Para la toma de decisiones el recojo de información sobre hechos:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
14. Tu nivel de escucha a tus estudiantes es:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
15. Las estrategias que empleas en tus actividades de aprendizaje son:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
16. La participación que generan las estrategias que empleas en tus actividades son:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
17. Las estrategias que empleas en tus actividades son pertinentes para promover el aprendizaje significativo.
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
18. Consideras que las estrategias empleadas en tus actividades favorecen al buen clima de aula:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
19. El material que haces uso en tus sesiones de aprendizajes es:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
20. La relación lógica de tus recursos didácticos empleados en tus actividades académicas son:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |
21. El interés que despiertan los materiales que empleas en tus sesiones son:
- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| a | Muy inadecuado | b | Inadecuado |
| c | Adecuado | d | Muy adecuado. |

Muchas gracias por su colaboración

**Matriz de valoración general y por dimensiones del
cuestionario para evaluar el entorno de aprendizaje.**

Niveles de logro del Cuestionario para evaluar el entorno de aprendizaje				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Entorno de aprendizaje	21	63	50 - 63	bueno
			36 - 49	regular
			21 - 35	deficiente
Dimensiones del entorno de aprendizaje				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
D1. Dominio conceptual	07	21	18 - 21	bueno
			13 - 17	regular
			07 - 12	deficiente
D2. Dominio instruccional	07	21	18 - 21	bueno
			13 - 17	regular
			07 - 12	deficiente
D3. Dominio didáctico	07	21	18 - 21	bueno
			13 - 17	regular
			07 - 12	deficiente

**Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el
cuestionario sobre entorno de los aprendizajes**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	21

Al igual que para el cuestionario anterior, se obtuvo un alto nivel del alfa de Cronbach para este instrumento, por lo que se puede decir que el Cuestionario sobre entorno de los aprendizajes es confiable.

Anexo 2

Constancias de aplicación de instrumentos.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GRAL. JUAN PABLO FERNANDINI" DE GUADALUPE-ICA, quien suscribe

HACE CONSTAR

QUE, LAS MAESTRANTES HUAMANI PALOMINO KELLY Y LOPEZ TORRES CAROLINA, ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE ICA, APLICÓ LOS CUESTIONARIOS "GESTIÓN DEL TALENTO" Y "ENTORNO DE LOS APRENDIZAJES" DE SU TESIS TITULADA: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ENTORNO DE LOS APRENDIZAJES EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, GUADALUPE-2018". LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍAS 23 Y 24 DEL MES DE ABRIL AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GRAL. JUAN PABLO FERNANDINI" DEL DISTRITO DE GUADALUPE QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

GUADALUPE, 28 DE JUNIO DEL 2018

Proterius
Mg. Rita M. Basallua Campos
DIRECTORA

DIR/RMBC
Secret./Kamm

Calle Tacna N° 111 Salas-Guadalupe

Teléfono: 056-406113

Anexo 3. Registro de datos.

Anexo 3.1 Registro de datos de la gestión del talento humano

D1	Valoración	D2	Valoración	D5	Valoración	Gestión del talento humano	Valoración
15	2	15	2	20	3	50	3
14	2	14	2	14	2	42	2
13	2	13	2	12	2	38	2
10	2	14	2	14	2	38	2
14	2	14	2	15	2	43	2
12	2	12	2	15	2	39	2
20	3	12	2	12	2	44	2
12	2	15	2	16	2	43	2
19	3	20	3	22	3	61	3
17	2	17	2	14	2	48	2
14	2	9	2	19	3	42	2
15	2	16	2	15	2	46	2
18	3	21	3	21	3	60	3
22	3	21	3	21	3	64	3
9	2	9	2	7	1	25	2
14	2	11	2	15	2	40	2
13	2	12	2	16	2	41	2
14	2	15	2	16	2	45	2
13	2	13	2	13	2	39	2
14	2	14	2	14	2	42	2
14	2	22	3	21	3	57	3
14	2	18	3	23	3	55	3
11	2	19	3	16	2	46	2
19	3	22	3	20	3	61	3
14	2	15	2	15	2	44	2
18	3	22	3	17	2	57	3
15	2	22	3	19	3	56	3
14	2	13	2	15	2	42	2
13	2	14	2	15	2	42	2
15	2	23	3	19	3	57	3
16	2	15	2	17	2	48	2
12	2	14	2	17	2	43	2
19	3	19	3	21	3	59	3
8	1	9	2	10	2	27	2

13	2	22	3	22	3	57	3
17	2	12	2	16	2	45	2
12	2	15	2	13	2	40	2
17	2	15	2	14	2	46	2
20	3	17	2	21	3	58	3
17	2	16	2	16	2	49	2
10	2	13	2	9	2	32	2
16	2	13	2	14	2	43	2
16	2	15	2	14	2	45	2
14	2	22	3	24	3	60	3
13	2	14	2	16	2	43	2
14	2	12	2	14	2	40	2
17	2	22	3	22	3	61	3
12	2	12	2	13	2	37	2
12	2	14	2	14	2	40	2
16	2	13	2	15	2	44	2
13	2	16	2	14	2	43	2
13	2	11	2	12	2	36	2
14	2	11	2	13	2	38	2
19	3	22	3	24	3	65	3
14	2	15	2	16	2	45	2
13	2	15	2	14	2	42	2
13	2	11	2	16	2	40	2
8	1	10	2	15	2	33	2
19	3	16	2	21	3	56	3
14	2	12	2	16	2	42	2
11	2	13	2	19	3	43	2
21	3	18	3	17	2	56	3
10	2	12	2	10	2	32	2
10	2	15	2	12	2	37	2
17	2	14	2	16	2	47	2
15	2	8	1	14	2	37	2
13	2	12	2	15	2	40	2
18	3	19	3	22	3	59	3
14	2	9	2	13	2	36	2
20	3	20	3	19	3	59	3
16	2	14	2	14	2	44	2
19	3	14	2	16	2	49	2
16	2	18	3	15	2	49	2
13	2	12	2	11	2	36	2
13	2	19	3	15	2	47	2

20	3	19	3	18	3	57	3
15	2	14	2	15	2	44	2
15	2	15	2	16	2	46	2
12	2	12	2	15	2	39	2
17	2	22	3	20	3	59	3

Anexo 3.2 Registro de datos del entorno de los aprendizajes

D1	Valoración	D2	Valoración	D5	Valoración	Entorno de aprendizaje	Valoración
19	3	15	3	18	3	52	3
12	2	15	3	12	2	39	2
17	3	14	3	11	2	42	3
10	2	14	3	13	2	37	2
13	2	15	3	18	3	46	3
15	3	15	3	15	3	45	3
18	3	17	3	12	2	47	3
18	3	15	3	16	3	49	3
17	3	21	3	19	3	57	3
18	3	17	3	19	3	54	3
19	3	15	3	21	3	55	3
15	3	19	3	13	2	47	3
20	3	19	3	19	3	58	3
20	3	20	3	19	3	59	3
13	2	12	2	8	2	33	2
17	3	11	2	14	3	42	3
17	3	15	3	15	3	47	3
19	3	15	3	16	3	50	3
17	3	11	2	14	3	42	3
18	3	18	3	17	3	53	3
12	2	18	3	19	3	49	3
17	3	16	3	20	3	53	3
13	2	17	3	16	3	46	3
21	3	20	3	19	3	60	3
13	2	16	3	17	3	46	3
18	3	19	3	16	3	53	3
12	2	20	3	17	3	49	3
12	2	14	3	14	3	40	2
12	2	15	3	13	2	40	2

14	3	20	3	17	3	51	3
18	3	17	3	17	3	52	3
16	3	13	2	16	3	45	3
18	3	19	3	20	3	57	3
15	3	14	3	8	2	37	2
16	3	20	3	21	3	57	3
15	3	12	2	14	3	41	2
10	2	14	3	15	3	39	2
16	3	15	3	12	2	43	3
18	3	15	3	20	3	53	3
15	3	18	3	15	3	48	3
11	2	12	2	7	2	30	2
17	3	13	2	16	3	46	3
16	3	16	3	12	2	44	3
15	3	20	3	21	3	56	3
14	3	15	3	16	3	45	3
14	3	14	3	15	3	43	3
17	3	20	3	20	3	57	3
12	2	13	2	11	2	36	2
13	2	14	3	17	3	44	3
17	3	11	2	15	3	43	3
11	2	16	3	15	3	42	3
16	3	13	2	14	3	43	3
16	3	10	2	14	3	40	2
17	3	20	3	21	3	58	3
14	3	15	3	17	3	46	3
15	3	16	3	13	2	44	3
12	2	14	3	17	3	43	3
14	3	10	2	14	3	38	2
18	3	13	2	20	3	51	3
16	3	14	3	17	3	47	3
11	2	13	2	18	3	42	3
18	3	16	3	14	3	48	3
11	2	10	2	11	2	32	2
9	2	15	3	13	2	37	2
17	3	16	3	15	3	48	3
14	3	6	1	15	3	35	2
11	2	13	2	14	3	38	2
16	3	17	3	20	3	53	3
15	3	13	2	16	3	44	3
18	3	19	3	17	3	54	3

18	3	16	3	15	3	49	3
18	3	13	2	15	3	46	3
14	3	17	3	14	3	45	3
17	3	14	3	12	2	43	3
12	2	19	3	14	3	45	3
20	3	18	3	18	3	56	3
14	3	14	3	15	3	43	3
18	3	17	3	14	3	49	3
10	2	11	2	13	2	34	2
16	3	19	3	19	3	54	3

Anexo 4 Artículo científico

Gestión del talento humano y entorno de los aprendizajes en los docentes de una Institución Educativa, Guadalupe-2018.

Br. HUAMANÍ PALOMINO, Kelly
Br. LÓPEZ TORRES, Carolina

merly331@hotmail.com
carolyna_36@hotmail.com

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 83 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de gestión del talento humano” y un “Cuestionario de entorno de aprendizaje” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el entorno de aprendizaje, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que la gestión del talento humano y el entorno de aprendizaje son variables que afectan el ambiente laboral y forzosamente a las personas que lo integran.

Palabras claves: Gestión del talento humano, admisión y aplicación de personas, compensación y desarrollo de personas, entorno de aprendizaje, dominio conceptual, dominio instruccional, dominio didáctico.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the learning environment in the teachers of the I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" from the district of Guadalupe-Ica, during the 2018 school year

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 83 teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Human Talent Management Questionnaire" and a "Learning Environment Questionnaire", duly validated and subject to reliability

criteria, were used as data collection instruments. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the research shows that there is a significant relationship between the management of human talent and the environment of aprendizaje, a situation that was proven via the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that the management of human talent and the learning environment are variables that affect the work environment and necessarily the people who make it up.

Keywords: Human talent management, admission and application of people, compensation and development of people, learning environment, conceptual domain, instructional domain, didactic domain.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones educativas pertenecientes al estado o particulares, sin importar el tipo de empresa u organización, a nivel micro o macro, de una cantidad considera o no de colaboradores, absolutamente todas tienen semejanzas que las relacionan y para poder desarrollarse de manera correcta es necesario contar con un personal eficiente y capacitado.

Para asegurarlo, es necesario que en estas instituciones se desarrollen adecuados procesos de integración de profesionales de la educación, altamente capacitados. (Castañeda y Zuluaga, 2012).

Sin embargo, se observa que en numerosas instituciones educativas serías deficiencias en la selección del personal capacitado.

En el contexto internacional, la investigación desarrollada por Rojo (2012) en Chile, indica que uno de los actores claves de los procesos educativos, son los docentes, ya que desarrollan a diario el talento de sus estudiantes. Sin embargo las instituciones educativas no han sido capaces de integrar en la institución a aquellos docentes con las capacidades adecuadas para afrontar los cambios de la sociedad, ni han podido desarrollar a los docentes que ya pertenecen a sus instituciones.

Por lo que se observa que numerosos docentes no responden adecuadamente en el cumplimiento de este proceso, observándose que las competencias de los docentes no se adaptan a los cambios sociales, donde muchos de ellos poseen capacidades acordes al modelo tradicional, y que está superficialmente arraigado en su quehacer profesional; y enseña como fue enseñado, por lo que se conduce de forma casi automática, esto le genera diversos problemas al tratar con estudiantes y padres de familia cada vez más exigentes.

Asimismo, la sociedad chilena observa como la formación del docente como política educativa nacional, es una preocupación constante en el estado chileno consultado, no existe claridad de lo que se espera de ella, por lo que muchos docentes que se desenvuelven en las instituciones educativas de todos los niveles no cuentan con las competencias profesionales adecuadas para formar a los estudiantes.

No se puede lograr por medio de la política educativa vigente especificar correctamente distintas actividades competitivas desarrolladas por los docentes, las cuales tienen la finalidad de facilitar el desarrollo de aprendizajes de la población estudiantil, por lo que los conocimientos y procedimientos que poseen están por debajo de las expectativas de lo que la sociedad espera. (Pavie, 2012).

En el Perú según Tinoco (2017), el proceso de la gestión del talento humano desarrollado por el Ministerio de Educación y las Instituciones Educativas son observados por los docentes-empleados como los no

estandarizados, faltos de claridad e inconcreto. Los procesos reconocidos y cumplidos por las instituciones para los trabajadores son la aplicación y la evaluación de personas.

Además la admisión, la compensación, el mantenimiento, el desarrollo y el diseño de cargos son temas que aún están en interés de trabajar por la institución y a los cuales se les debe prestar una importancia especial; ya que allí se desarrollan óptimos entornos de aprendizaje.

En el sistema educativo peruano, se observan deficiencias significativas que tienen los profesores en el desarrollo de sus funciones institucionales, específicamente en la formación de los estudiantes dado que la mayoría de estos no poseen las competencias adecuadas para utilizar las técnicas y metodologías educativas adecuadas que permitan visualizar el aprendizaje y la formación integral del estudiantes.

En la Institución Educativa “Gral Juan Pablo Fernandini”, se observa una realidad igualmente preocupante, observándose que en dicha institución no se desarrolla un adecuado proceso de gestión del talento humano, por lo que en algunos casos no se desarrolla un adecuado proceso de vinculación entre la gestión del talento humano a través del desarrollo ideal de los entornos de aprendizajes.

El análisis de esta realidad señala conveniente la realización de la investigación gestión del talento humano y entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini”, como estrategia para conocer el comportamiento de las variables y la relación existente entre ellas.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales; dándose el caso de que en el ámbito internacional, nacional, regional y local; sí, existen investigaciones que se relacionen con las variables en estudio, así tenemos.

Serrano (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España. Enfoque mixto. Investigación de tipo descriptivo explicativo. La muestra de estudio quedó conformada por 335 estudiantes, seleccionadas mediante un muestreo probabilístico.

Córdoba (2016) “Programa de formación pedagógica a docentes orientado al aprendizaje cooperativo en estudiantes a través de un entorno virtual de aprendizaje (Moodle)” el enfoque de la investigación es mixto de tipo aplicada, la muestra elegida del estudio son 12 docentes (muestra invitada) de la carrera de Ingeniería de Sistemas de Información, aplicó cuestionarios a los integrantes de la muestra.

Concluye que las actividades y recursos promovidos en los cursos de Moodle por los/as docentes han permitido obtener una valoración cuantitativa de los/as estudiantes a nivel personal dejando desprovistas las interacciones que se puedan generar en el proceso educativo.

Remedios, Gavira y Román (2015) Los Entornos Personales de Aprendizaje como herramientas para la eliminación de barreras al aprendizaje y la participación del alumnado diverso en la Universidad. (Tesis doctoral), aplico como instrumento un cuestionario. Investigación cualitativa - interpretativo. La muestra totalidad de estudiantes de cuarto de Grado de educación Infantil de la Facultad de Ciencias de dicha universidad.

Teniendo en cuenta lo concluido en la investigación, podemos señalar que en su mayoría o casi en su totalidad el estudiantado señalan que el empleo de las TIC se efectúa durante el aprendizaje, a partir de estos resultados se puede inferir que existe una positiva percepción del uso de las TIC en el proceso de aprendizaje. Yauricasa, (2014). En su tesis: Talento humano y calidad educativa en la institución educativa-Huaytará, 2014. UCV. Investigación descriptiva correlacional; diseño correlacional; con una muestra de 58 docentes; se utilizó un cuestionario. A partir de lo concluido en la investigación podemos señalar que el talento humano y la calidad educativa, constructos analizado en la investigación, que existe una relación significativa entre estos constructos, según los resultados alcanzados en la investigación.

Garavito. (2014). Gestión del talento humano y toma de decisiones en los docentes en la Institución Educativa-Huancavelica. (Tesis de maestría) UCV; Ica Enfoque cuantitativo. Presenta un tipo de estudio descriptiva con diseño no experimental. La unidad de análisis fue 58 docentes. El instrumento que utilizaron fue el cuestionario.

Se llegó a la conclusión: se determinó que ambas variables de estudio presentan una relación significativa, obteniendo un valor $r=0.858^{**}$ y $p=0.000<0.05$. Las dimensiones tienen una relación directa en la toma de decisiones.

Respecto a la variable gestión del talento humano, según Becker (citado en Orizaga, 2011), indica que el talento “son las capacidades (habilidad, destreza y actitud) que posee una persona por acumulación de conocimientos generales o específicos, con el fin de resolver situaciones conflictivas”. Además, Bravo, y Correa (2012), indican que es el “proceso que permite establecer un comportamiento y habilidades en su desempeño laboral, con la finalidad de avalar la calidad de este recurso humano, en rol de la organización”. Las dimensiones de la gestión del talento humano según Chiavenato (citado en Prieto, 2013), señala que las dimensiones son: -Admisión y aplicación de personas; que comprende los procesos empleados para integrar nuevos trabajadores en la institución. Así también se diseñan tareas, se orienta y acompaña al trabajador durante su labor en dicha institución u organización. -Compensación y desarrollo de personas; que comprende los procesos para manejar e incentivar al trabajador y satisfacer sus menesteres peculiares. La empresa para estimular a su personal es dar servicios sociales, recompensas y otros beneficios. Así mismo tenemos las capacitaciones, planes de estudio por especialidad que se les da, a los trabajadores para incrementar su desarrollo profesional. -Mantenimiento y evaluación de personas; que comprende los procesos para crear un entorno adecuado (higiene, seguridad) y brindarle apoyo psicológico (disciplina y calidad de vida). Asimismo, se hace un acompañamiento y control de las actividades que realizan a diario dentro de la institución u organización y por último constatar los resultados, que será como base de información para el sistema de información gerencial.

Respecto a la variable entorno de aprendizaje, para Moliner (1998), es el conjunto de personas y circunstancias que rodean a alguien y pueden influir en su comportamiento. Desde la perspectiva de Moliner el entorno se compone por todo aquello que puede influenciar en el comportamiento de los individuos, en este caso de los estudiantes, como son las personas que lo rodean o las circunstancias que se presentan en su experiencia de vida.

Las dimensiones del entorno de aprendizaje, las dimensiones consideradas en el estudio del constructo entorno de aprendizaje se ha tomado de la propuesta de Rodríguez-Artacho (2000) ellas son: a) Dominio conceptual: figuran las cosas, concepciones y terceras formas que existen en un determinado espacio de beneficio junto con las relaciones que se establecen sobre ellos. En un área de interés existen un conjunto de factores latentes, los mismo que se fundamentan en conceptos y principios del conocimiento los mismos que son representados en su relación que se da entre ellos en su existencia, de forma de conceptos u objetos, así como mediante las teorías. b) Dominio instruccional: narra las ideas instruccionales, es decir, aquellas cuyo propósito es la de auxiliar a la adquisición y comprensión de lo que estipula la materia que es objeto de estudio. El proceso de transmisión del conocimiento conlleva a plasmar un conjunto de instrucciones que tienen por finalidad apoyar en el proceso, el logro y la comprensión de lo que se quiere transmitir, es el proceso de mediación que el docente y que actúa conjuntamente con el estudiantado en el acto educativo, la organización que se hace del grupo, el dominio o manejo que se tiene del ambiente y la comprensión de los hechos. y c) Dominio didáctico: concluye a los otros ámbitos. El conocimiento didáctico es aquel que agrupa y describe los elementos de un contexto del saber atendiendo a sus características pedagógicas. El hecho didáctico o el manejo para promover aprendizaje con los que cuenta el docente complementan lo conceptual e instruccional, este dominio destaca el manejo de los elementos que interactúan o que el docente hace uso en el proceso de generación de los conocimientos.

El estudio fue conveniente llevarlo a cabo por las siguientes razones: debido a que uno de los principios que viene manejando la gestión y calidad educativa es mantener un manejo adecuado entre la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes con el objetivo de obtener una mayor eficacia y desempeño profesional de cada uno de sus participantes. La relevancia social del estudio radica en el beneficio de toda la comunidad educativa. personal docente, alumnos y padres de familia, ya que a partir de los datos encontrados se podrán tomar decisiones que contribuyan a superar los problemas detectados. El estudio se justifica teóricamente porque considera distintos puntos de vista de investigadores, reflejando conocimientos relacionados con la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes; información que contribuirá a enriquecer el conocimiento de la gestión y calidad educativa. El valor práctico de la investigación se encuentra en la manifestación de medidas y/o acciones para mejorar la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes; del personal docente y alumnos de las instituciones educativas del distrito de Guadalupe, teniendo en cuenta que es un factor importante para el área de recursos humanos. Metodológicamente los resultados que se obtengan servirán de antecedente para futuras investigaciones. Esta información siempre será una variante o un referente distinto; ya que toda institución que se investigue tiene un entorno social, económico y cultural que depende del tipo de administración que vienen desarrollando los diversos líderes pedagógicos.

El problema que origino la investigación fue: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?, siendo su hipótesis: La gestión del talento humano se relaciona

significativamente con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Lo anterior dio origen al siguiente objetivo de investigación: determinar la relación de la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

MATERIAL Y MÉTODOS

La muestra fue idéntica a la población, seleccionada bajo un muestreo no probabilístico intencional, logrando recolectar datos al aplicar un cuestionario de gestión del talento humano y un cuestionario de entorno de aprendizaje. Los instrumentos buscaban registrar datos sobre cada una de las dimensiones de las variables que formaron parte de esta investigación. Los datos recolectados fueron organizados en tablas y figuras, siendo sometidos también a la prueba de R de Spearman con la finalidad de verificar si la identidad se relaciona con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Los resultados son los siguientes:

Tabla 1: Nivel de gestión del talento humano de los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular [25-49]	58	72.5	72.5	72.5
	Bueno [50-72]	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que la mayoría de los docentes, el 72.5% (58), refieren que en la I.E. existe un nivel regular de gestión del talento humano, y el 27.5% (22) restantes, indican que el nivel de gestión del talento humano es bueno. Esto refleja que la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, tiene una tarea de mejorar la gestión del talento humano, lo que en una I.E. resulta un valor muy importante ya que trabajan en la formación de los estudiantes.

Tabla 2: Nivel del entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular [21-41]	17	21.3	21.3	21.3
	Bueno [42-63]	63	78.8	78.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se muestra que el 21.3% (17) de los docentes presenta un nivel regular del entorno de los aprendizajes, y el 78.8% (63) refieren que el entorno se encuentra un nivel bueno. Esto quiere decir, que en su mayoría, los docentes se desenvuelven en un entorno positivo para la enseñanza y motivación de sus estudiantes.

Prueba de hipótesis.

Hi= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes.

		Entorno de aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DISCUSIÓN

Del procesamiento de la información recolectada en la presente investigación, se acepta la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018, cuya correlación se puede observar en la tabla 5. El coeficiente de correlación de 0.320, con un nivel de

significancia 0.004, el cual al ser menor a 0.01, presenta una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de cada variable y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre gestión del talento humano, que comprende 24 ítems, el cual permite dar a conocer que el 72.5% de los entrevistados perciben un nivel regular de gestión del talento humano. En cuanto a la variable entorno de los aprendizajes, la tabulación de la información recabada por su cuestionario, refiere que la mayoría de los docentes (78.8%) sostiene que existe un nivel bueno de esta variable. Adicionalmente se obtuvo los parámetros estadísticos de las variables en estudio, así como de sus dimensiones.

Luego de analizar la distribución de la muestra, según la prueba de kolmogorov-smirnov los datos no siguen una distribución normal, teniendo en cuenta lo mencionado y el tamaño de la muestra se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, el resultado de este coeficiente se presenta en la tabla 5, el mismo que tiene un valor de 0.320 y representa una relación altamente significativa.

La misma prueba de correlación se aplicó a las variables con las dimensiones, estos se muestran en las tablas 6 y 7, así se tiene al coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y cada una de las dimensiones de la variable entorno de los aprendizajes, se obtuvo que dicha variable guarda relación con las 3 dimensiones, existiendo una relación altamente significativa con las dimensiones Dominio instruccional y Dominio didáctico. Para el coeficiente de correlación entre la variable entorno de los aprendizajes y cada una de las dimensiones de la variable gestión del talento humano, el coeficiente de correlación de la variable con todas las dimensiones refiere una relación altamente significativa.

Para esta investigación se cuenta otros estudios que brindan un sustento, ya que sus resultados se asemejan a los del presente, además de las teorías que respaldan las relaciones halladas; se tiene la tesis de Remedios, Gavira y Román (2015), con el tema los entornos personales de aprendizaje como herramientas para la eliminación de barreras al aprendizaje y la participación del alumnado diverso en la Universidad. El estudio se consideró dado que se centra en el análisis de los entornos personales de aprendizaje, variable objeto del estudio, manifestando que el entorno virtual es frecuentemente empleado por los estudiantes para su proceso de aprendizaje con lo cual se señala que existe una visión favorable por el uso de este tipo de recurso.

En el caso de las teorías contamos con Lugo (2014) se refiere a la gestión del talento humano como “al conjunto de competencias que poseen las personas y que lo desarrolla en su desempeño laboral reflejado en ellos un alto potencial de conocimiento para hacer las cosas que se les recomienda hacer”. También Castañeda y Zuluaga (2012), la definen como “el proceso de integración del individuo como parte de la organización e institución educativa para llegar a los objetivos programados”.

Luego de todo el análisis presentado, se afirma que existe una relación altamente significativa entre la variable gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

CONCLUSIONES

- Se determinó que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. “Gral. Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el dominio conceptual en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el dominio instruccional en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el dominio didáctico en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación entre el entorno de los aprendizajes y la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación entre el entorno de los aprendizajes y la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.
- Se estableció que sí existe relación entre el entorno de los aprendizajes y el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. “Gral Juan Pablo Fernandini” del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo, L. y Correa, G. (2012). Diseño e implementación del plan del subsistema de planificación de talento humano en la contraloría general del estado para el año 2012. Tesis de la Universidad Politécnica SALESIANA; Quito.
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2012). Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. Tesis de la Universidad Católica de Manizales; Colombia.
- Córdoba (2016). Programa de formación pedagógica a docentes orientado al aprendizaje cooperativo en estudiantes a través de un entorno virtual de aprendizaje (Moodle).
- Garavito, P. (2014). Gestión del talento humano y toma de decisiones en los docentes en la Institución Educativa-Huancavelica. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo; Ica.
- Lugo, E. (2014). Gestión integral del talento humano. Universidad Alonso de Ojeda; Venezuela.
- Moliner, M.A. (1998). Marketing social: La gestión de las causas sociales. Madrid: Esic.
- Orizaga, C. (2011). Gestión del talento humano en la Universidad Pública. Revista El Buzón de Pacioli, Número Especial 74. Recuperado en: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/6.-_gestion_del_talento_humano_en_la_universidad_publica.pdf
- Pavie, A. (2012). Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: Aportaciones a la formación inicial. (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid; España.

- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Tesis de la Universidad de Medellín; Colombia.
- Remedios, Gavira y Román (2015) Los Entornos Personales de Aprendizaje como herramientas para la eliminación de barreras al aprendizaje y la participación del alumnado diverso en la Universidad.
- Rojo, G. (2012). Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica. (Tesis de maestría). Universidad Alvaro Hurtado; Chile.
- Rodríguez-Artacho, M., (2000) Miguel Rodríguez-Artacho. Tesis Doctoral: Una arquitectura cognitiva para el diseño de entornos telemáticos de enseñanza-aprendizaje.
- Serrano, R. (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España.
- Tinoco, R. (2017). El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp. (Tesis de maestría),. Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima.
- Yuaricasa, R. (2014). “Talento humano y calidad educativa en la institución educativa-Huaytará, 2014”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.

Anexo 5. Matriz de consistencia.

Título: Gestión del talento humano y entorno de los aprendizajes en los docentes de una Institución Educativa, Guadalupe-2018.

Autor(es):

Br. HUAMANÍ PALOMINO, Kelly

Br. LÓPEZ TORRES, Carolina

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de Investigación
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018?	<p>General: Determinar la relaciona de la gestión del talento humano con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.</p> <p>Específicos: Establecer la relaciona de la gestión del talento humano con el dominio conceptual en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018. Establecer la relaciona de la gestión del talento humano con el dominio instruccional en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018. Establecer la relaciona de la gestión del talento humano con el dominio didáctico en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018. Establecer la relaciona del entorno de los aprendizajes con la admisión y aplicación de personas en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018. Establecer la relaciona del entorno de los aprendizajes con la compensación y desarrollo de personas en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018. Establecer la relaciona del entorno de los aprendizajes con el mantenimiento y evaluación de personas en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.</p>	<p>Hi= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018. H0= La gestión del talento humano no se relaciona con el entorno de los aprendizajes en los docentes de la I.E. "Gral Juan Pablo Fernandini" del distrito de Guadalupe-Ica, durante el año escolar 2018.</p>	<p>Variable 1. Gestión del talento humano</p> <p>Variable 2. Entorno de los aprendizajes</p>	<p>V1 Gestión del talento humano. Para evaluar la gestión del talento humano se consideran las dimensiones de: D1. Admisión y aplicación de personas. D2. Compensación y desarrollo de personas. D3. Mantenimiento y evaluación de personas, las cuales fueron evaluadas utilizando el cuestionario sobre la gestión del talento humano, Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica.</p> <p>V2 Entorno de los aprendizajes. Para evaluar el entorno de aprendizaje se consideran las dimensiones: dominio conceptual, dominio instruccional, y dominio didáctico, las cuales fueron evaluadas utilizando el cuestionario sobre entorno de aprendizaje, el cual está integrado por 21 ítems con opciones de respuesta muy inadecuado, inadecuado, adecuado, muy adecuado.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada Por el enfoque: Cuantitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Descriptiva/Correlacional Por el alcance: transversal</p>

Anexo 6. Matriz de operacionalización.

Título: Gestión del talento humano y entorno de los aprendizajes en los docentes de una Institución Educativa, Guadalupe-2018.

Autor(es):

Br. HUAMANÍ PALOMINO, Kelly

Br. LÓPEZ TORRES, Carolina

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Gestión del talento humano	Admisión y aplicación de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Provisión de personal - Selección de profesionales - Diseño organizacional y diseño de cargos Orientación y acompañamiento del desempeño	8 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Compensación y desarrollo de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Política de reconocimiento a la labor destacada - Servicios sociales - Entrenamiento y desarrollo de personas Programas de cambio y desarrollo de las carreras	8 ítems	Ordinal	Docentes	
	Mantenimiento y evaluación de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones ambientales - Condiciones psicológicas satisfactorias - Control de actividades Evaluación del desempeño	8 ítems	Ordinal	Docentes	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Entorno de aprendizajes	Dominio conceptual	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio conceptual - Representa objetos 	7 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Dominio instruccional	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de ambiente - Organización del grupo - Comprensión sobre hechos 	7 ítems	Ordinal	Docentes	
	Dominio didáctico	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de estrategias didácticas - Empleo de recursos didácticos 	7 ítems	Ordinal	Docentes	